وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشيخ عبدالله البدري

كلية التكنولوجيا

قسم التقنية الاجتماعية

تخصص إدارة موارد بشرية

بحث بعنوان:-

بيئة العمل النفسية وأثرها علي الإنتاجية

بالتطبيق علي جامعة الشيخ عبد الله البدري

إعداد الطلاب :

الصادق عبدالرحمن محمد

علي البشير حاج حمد

أواب ميرغني بابكر.

حسن معروف يوسف .

هناء عمر عبد الله .

سبأ عبد الرحيم .

اشراف الاستاذه :

ازاهر حسن المصري

٢٨٩

6147

بسم الله الرحمن الرحيم



الآيـــــــــة

قال تعالى:

{وَقُلِ اعْمَلُواْ فَسَيَرَى اللّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ
وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ }

صدق الله العظيم

سورة التوبة 105

الإهـــداء

إلى من كانت العظمة تحت قدميها إلى القلب الذي ألجا إليه كلما أثقلتني الهموم

أمي الغالية

إلى مثلي الأعلى رمز الشرف والإباء ...والتسامح

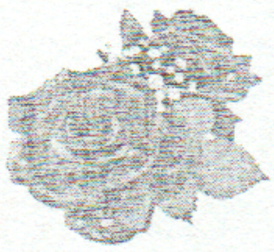
إلى والدي الغالي

- إلى أساتذتي الأجلاء بجامعة الشيخ عبد الله البدري الكلية التكنولوجيا اعترافا بفضلهم وتقديرا لعطائهم العلمي ،،،

إلى أخواني وأخواتي الذين أعزهم

إلى زملائي وزميلاتي

إليكم جميعاً نهدي هذا البحث



الشكر والعرفان



الشكر اجزله لله سبحانه وتعالي علي اشرف المرسلين سيدنا

محمد وعلي اله وصحبه اجمعين .

ويعد ذلك اتقدم بالشكر الي مؤسس جامعة الشيخ عبدالله البدري

واخص بالشكر كلية التكنلوجيا

والشكر موصول الي والاساتذه وكل من علمني حرفاً

واخص بالشكر الاستاذ:

ان الحسن المصري

الذي ساهمة معنا بوقتها وجهدها ونصائحها في اخراج هذا

البحث

فهرس الموضوعات:

الموضوع	الصفحة
الاستهلال	أ
الإهداء	ب
الشكر والعرفان	ج
الفهرست	د
المقدمة	هـ- ر
الفصل الأول **بيئة العمل النفسية والاجتماعية**	
المبحث الأول: مفهوم بيئة العمل النفسية والاجتماعية	5-1
المبحث الثاني: الأخطار التي تواجه البيئة النفسية في العمل	11-6
الفصل الثاني **دور المجتمع حول البيئة**	
المبحث الأول :قانون حماية بيئة العمل.	21-12
المبحث الثاني : معدلات اصابات العمل في منظمات الاعمال	25-22
الفصل الثالث **الإنتاجية**	
المبحث الأول: مفهوم الانتاجية وإدارة الانتاج	31-26
المبحث الثاني: اثر بيئة العمل علي الانتاج	34-32
الفصل الرابع **منهجية البحث وتحليل البيانات**	
المبحث الأول: نشأة وتطور جامعة الشيخ عبد الله البدري	38-35
المبحث الثاني: تحليل البيانات	46-39
النتائج والتوصيات	48-47
المراجع ومواقع الانترنت	48
الملحقات	50-49

مقدمة :-

أن النظرة القديمة للعمل التي اتخذها معظم الإداريين والسيكولوجيين الصناعيين نظرة بسيطة وقد ظلت قائمة خمسين عاما من علم النفس الصناعي وأكثر من قرن من التدريب الإداري وبالنظر إلي طبيعة العمل فقد سلمت النظرة القديمة بالاعتماد التوثيق بان العمل الجسماني هو لغة فرضت علي الإنسان كعقاب علي خطاياه وان الإنسان العاقل يعمل فقط لكي يعيش وأسرته أو إذا كان سعيد الحظ لكي يحقق فائضا كافيا يساعده علي قضاء الأشياء التي يؤديها حقيقة وبالنظر إلي أهمية ظروف العمل والتي يقصد بها الظروف التي تحيط بالعمل أثناء قيامة بأعمال وظيفته والتي تؤثر بدرجة ملموسة علي مقدرة الإنسان الذهنية والجسمية والتي لا يستطيع التحكم التحكم فيها كالضوضاء والحرارة و الحرارة والتهوية والاهتزازات فقد افترض أن تحسين ظروف العمل سيسبب في تخفيف بغض أو كره العامل الطبيعي له إلي حد ما بالإضافة إلي ذلك فسيحفظه في صحة طبية وبالتالي سيحقق كفاية اكبر أكدت أية الثواب والعقاب إن الحافز الايجابي الأساس هو الحافز الأساس الثواب والحافز السلبي الأساس هو الخوف الخوف من التعطل وقد تعدلت في السنوات الأخيرة هذه النظريات من وجوه عديدة فقد سلم منها بعض الناس مثل رجال الإدارة والرجال المهنيين والصناع المهرة قد يحبون العمل وان تحسين بيئة العمل قد يتضمن أوسع مما كان يظن البعض من قبل فانه قد يتضمن الرفاهية وأوجه النشاط الاجتماعي وان الأخصائيين النفسانيين في ميادين المهنية قد توصلوا إلي الدوافع الآتية:-

- إن العمل جزء ضروري وأساسي في حياة الإنسان وهو نشاط مفروض وليس مجرد استجابة لمنبهات مؤقتة أو لقاء مع مطالب الغريزية وفيه يستغل الإنسان أفضل شكل من قواه ومن حياته.

- انه صلة قوية تربط الفرد بالمجتمع الذي يعيش فيه ويتحدد بمقتضاه مركزه الاجتماعي .
- دلت الأبحاث علي إن ظروف العمل وأجواءه من حيث الضيق والضوضاء والحرارة والرطوبة لا اثر لها في إخلاص العامل لعمله وفي معنوياته وان كانت تؤثر فعلا في صحته ورفاهيته وراحته طالما وجد الدافع القوي للعمل .

مشكله البحث:-

تتمثل مشكله البحث في أن هنالك الكثير من المشاكل التي تواجه الأفراد العاملين أثناء تأديتهم لأعمالهم وذلك ما يؤثر علي الإنتاج بصوره مباشره كما تواجه أيضا كثير من المشاكل الناجمة عن بيئة العمل النفسية مما يسبب أخطار فادحه تعود بالخسارة سواء علي الأفراد العاملين أو المنظمات.

يتعامل البعض من العاملين على انه اله وليس إنسان له أحاسيس وأفكار ومشاعر ومن المشاكل التي تحدث نتيجة الاضطرابات النفسية تؤدى إلى فقرات الروح المعنوية الشعور بالملل داخل المنظمة.

أهمية البحث:

تنبع أهمية البحث من أن العامل هو أهم عناصر العملية الإنتاجية يجب أن يأخذ الجزء الأكبر من اهتمام الإدارات وتتمثل الأهمية كذلك في توفير البيئة النفسية للأفراد العاملين بمنظمات الأعمال ودراسة عناصر البيئة الداخلية والخارجية ومخاطر وإدخال روح الطمأنينة في نفوس العاملين لكي تتحسن الكفاءة العاملين وتنبع أهميه البحث أصبحت دراسة البيئة النفسية للعاملين ومن أهم الجوانب التي أصبحت تهتم بها منظمات الأعمال نسبة لضغوط المنظمات ذات الصلة والاهتمام بصحة الإنسان.

أهداف البحث:

إن الهدف الرئيسي من هذا البحث هو التعرف على مدى تأثير البيئة السايكلوجية على الإنتاج .

- وضع المعايير المناسبة لها لبحث العاملين لبيئة خاليه من الضغوط .

- توعيه الإدارات بأهمية تقديم الخدمات للعاملين مثل العلاج والوقاية .

- تؤدى الإدارات بأهمية تقويم المقترحات المناسبة من العاملين من أجل تحسين وتطوير العامل بروح تعاونيه تخلق مناخا تنظيميا مناسبا.

- التعرف على المخاطر المحيطة بالعاملين والمحافظة على استقرار الإنتاج.

- وضع معايير تسجيل العمل على جوده الإنتاج.

- زيادة مهارات الفرد العامل والخبرة داخل مكان العمل بالتوعية بالصحة والسلامة المهنية.

- كيفية حماية العامل نفسه من أخطاء عمله.

- جعل أفكار جديدة في المنشاة تؤدى إلى تنميه روحه المعنوية.

- متابعة الخطط داخل المنشاة لسلامه العاملين لتأدية عملهم.

- توفير المعلومات عند بيئة العمل لكل من يريد أن يطلع عليها .

الـــفصـــل الأول

بيئة العمل النفسية والاجتماعية

المبحث الأول:-

مفهوم بيئة العمل النفسية والاجتماعية وعناصر بيئة العمل النفسية :-

البيئة:-

البيئة لفظها مرتبط بمدلولها بنمط العلاقة بينها وبين مستخدميها وهي لفظة شائعة الاستخدام فنقول البيئة الصناعية والزراعية والصحية والسياسية والثقافية ويعني ذلك النشاطات البشرية المتعلقة بهذه المجالات . (فريد عياد عزب 1984م)

بصفة عامة البيئة تشير إلي المحيط الكائن حول البشر وقد يكون هذا الشئ إنسان أو غيره ويتفق العلماء علي إن مفهوم البيئة يشتمل جميع الظروف والعوامل الخارجية التي تعيش الكائنات الحية المؤثرة في العمليات التي تقوم بها ، فالبيئة بالنسبة للإنسان الإطار الذي يعيش فيه والذي يحتوي علي التربة والماء والهواء وما تضمنه كل عنصر من هذه العناصر من مكونات جماديه وكائنات تنبض بالحياة وما يسرد هذا الإطار من مظاهر شتى من طقس ومناخ ورياح ومن علاقات متبادلة من هذه المظاهر .

بيئة العمل الداخلية :-

تشمل البيئة الداخلية النواحي التالية :-

الناحية الفنية والتكنولوجية:

تضم طرق العمل والآلات المستخدمة في أداء العمل التنظيمي والرسمي . وهو مجموعة من القواعد واللوائح والقوانين والتعليمات التي تضعها إدارة المنظمة والتي تهدف إلي وضع نظام موحد يسير العمل بموجبه ويلتزم حدوده. (فريد عياد عزب 1984م)

بيئة العمل النفسية :-

تضم الأفكار لدي الفرد ووجهات نظرة و آماله وطموحاته وعواطفه ولا شك في إن الإنسان بطبعه كائن اجتماعي لذلك نجد إن المجتمع الذي يعيش فيه يقوم علي مجموعه من العلاقات تسود بين أفراده ولقد أصبحت العلاقات الإنسانية الاجتماعية علم قائم بذاته حيث عرف هذا العالم في المجال التجاري بأنه الروابط التي تقوم بين إدارة المنشاة وعملائها ومن هولاء العملاء في بعضهم البعض . (عمر وصفي عقلي – إدارة القوى العاملة – 1969م.)

وهنالك بين علم الإدارة وعلم العلاقات الإنسانية ومحيط العمل في المشروعات لا يمكن إن تتضح ثماره إلا علي أساس الاعتراف في العامل الإنساني وكلما زادت الروابط الاجتماعية زادت مقدرته الذهنية وبالتالي كفاءته الإنتاجية نتيجة لرفع الروح المعنوية للفرد ويعني علم العلاقات الإنسانية بما يحتاج إليه الفرد من عوامل مثال لذلك:

الشعور بالتقدير والاحترام والشعور بالطمأنينة والاستقرار وتحديد الواجبات والمسئوليات . (عمر وصفي عقلي – إدارة القوى العاملة – 1969م.)

فالإدارة الناجحة هي معرفة بالأفراد والأهداف والأداء وإدراك النجاح فيها يتوقف علي إحراز التعاون الجماعي لهدف مشترك، والمدير الناجح هو الذي يخلق في المنشاة ما تسمي (روح الجماعة) .

بيئة العمل النفسية والاجتماعية:-

يقصد بها نوعية حياة العمل والمناخ والتنظيم السائد الذي في ظلها يمارس الأفراد أعمالهم وقد ثبتت من خلال التجربة والممارسة أن ظروف البيئة النفسية والاجتماعية السيئة التي تمارس ضغوطا علي أفراد يفوق خطرها في بعض الأحيان خطر ظروف البيئة المادية للعمل وهذا لا شك يتيح الفرصة لوقوع إصابات وحوادث وأمراض العمل وقد تكون نتائجها خطيرة. (عمر وصفي عقلي – إدارة القوى العاملة – 1969م.)

إذا ما أردنا النظر حولنا في المجتمعات الصناعية نري أن تطور الصناعة قد أتخز شكلا متميزا ومتطورا علي حد الأجيال ولم يكن هذا التغيير ناجحا عند ارتفاع الأساليب والوسائل التكنولوجية المستخدمة في الصناعة فحسب بل نشا أيضا نتيجة لازدهار القيم الاجتماعية في المجتمع ففي بداية القرن العشرين كانت الروح الديكتاتورية المتسلطة تغلب علي سلوك رجال الصناعة وكان شعارهم انه الحق مع القوة دون مراعاة لأية قيم اجتماعية كما كانت اتجاهاتهم كلها فردية يتغلب عليها طابع المصلحة الشخصية .

(عمر وصفي عقلي – إدارة القوى العاملة – 1969م.)

وهذا التسلط من جانب أصحاب الأعمال ورجال الصناعة اللذين لم يشغل بالهم في ذلك بكل القيم الإنسانية ونجد موضوع علم النفس هو الإنسان أساسا من حيث يرغب ويحس ويدرك ويتذكر ويتخيل ويتعلم ويعبر ويريد ويفضل وهو في ذلك يتأثر للمجتمع الذي يعيش فيه ويستعين به في ذات الوقت قادر علي إن يتخذ مادة تفكيره وانه يؤثر فيه . (عمر وصفي عقلي – إدارة القوى العاملة – 1969م.)

عناصر بيئة العمل النفسية :-

تشكل العناصر نوعية حياة العمل والمناخ التنظيمي والتي تكون عادة ناتجة من الخصائص التنظيمية التي تتصف بها المنظمة ومن أهم هذه العناصر :-

مدى الإحساس بالأهمية والمكانة والدور الذي يقوم به الأفراد:

بمعني أن يكون هناك مبدأ شوري مابين العمال والمسئولين واقر الإسلام مبدأ الشورى والمشاركة في العمل واتخاذ القرارات .

- عدم شعور الأفراد بالعدالة والإنصاف في المعاملة:

يعني تخفيف العمل والمساواة في التعامل بين العاملين .

- مدى توفر عنصر الطمأنينة والخوف من الفصل والتسريح :

بمعني أن يطمئن الأفراد علي حقوقهم ومتطلباتهم وثباتهم الوظيفي

ويجب أن لا يفصل عامل من عمله دون سبب

- مدى توفر عنصر التحدي في العمل الذي يثير اهتمام ودافعية الأفراد للعمل.
- مدى الشعور بالحرية في العمل .

السياسات التنظيمية وإجراءات العمل التي تنظم سيره وممارسته :

ويعني أن تكون هنالك قواعد ولوائح وقوانين وتعليمات وهزه كلها يجب أن تضعها إدارة المنظمة والتي تهدف إلي وضع نظام موجد يسير العمل بموجبه ويلتزم بحدوده. (عمر وصفي عقلي – إدارة القوى العاملة – 1969م.)

طبيعة العلاقات القائمة بين المرؤوسين والرؤساء .

التغيرات التنظيمية المتكررة وذلك لأنها تصاحبها ظروف تتسم بطابع عدم التأكد وتغيرات لأشياء تكون غير مألوفة للعاملين كالنقل من عمل لآخر أو تطبيق سياسات وطرق عمل جديدة حيث أنها تشكل توترا نفسيا لديهم .

الحوافز بأنواعها :

تعتبر الحوافز هي مجموعة الأدوات والوسائل التي تسعي المنظمة لتوفيرها للعاملين بهدف إشباع الحاجات والرغبات من ناحية ومن ناحية أخرى تخفيف الفعالية المنشودة وذلك بمراعاة الظروف البيئية المحيطة .

ويحث المنهج الإسلامي علي تحفيز الأفراد لانجاز الأعمال علي أفضل وجه ممكن ويعتمد ذلك علي نظرية الثواب والعقاب والترغيب والترهيب ويقول تعالي: (م) وتعطي سوى كانت مادية أو معنوية ، فردية أو جماعية ،سلبية أو ايجابية . (عمر وصفي عقلي – إدارة القوى العاملة – 1969م.)

كانت تلك أهم العناصر لذلك ننوه في هزا المقام أن تسعى المنظمات جاهدة إلي تطوير بيئة النفسية والاجتماعية بداخلها وذلك من خلال المشاركة والسماح للأفراد بالتعبير عن أرائهم فيما يحقق الأمور التي تهمهم كتقييم مضمون أعمالهم وتحديد أهدافها ومصالحها ومسئولياتها.

وكذلك رواتبهم وأجورهم ومعدلات أدائهم والظروف المناخية التي يؤدون في ظلها أعمالهم وتشمل المشاركة أيضا عمليات التغيير التنظيمي وتقديم المقترحات المناسبة من اجل تحسين وتطوير العمل بروح تعاونية تخلق

مناخا تنظيميا مناسبا وهزا يسهل علي الإدارة كثير من عملية التحسين وتجعلها قائمة علي أساس فعلي وواقعي . (عمر وصفي عقلي – إدارة القوى العاملة – 1969م.)

المبحث الثاني:-

الأخطار التي تواجه البيئة النفسية في العمل :-

من اكبر الأخطاء التي يعتقد معظم الصناعيين والعمال علي حد سواء بأنه مخاطر العمل تنحصر بالمخاطر التي تري بالعين المجردة فقط مثل المخاطر الميكانيكية ومخاطر التمديدات الكهربائية لكنه الصحيح بان مخاطر بيئة العمل النفسية كثيرة ومتشعبة والمخاطر التي لا ترى بالعين قد تكون اخطر لكونها تحتاج الأخيرة اكتشافها والسيطرة عليها والتي تكون معظم الإصابات نتيجتها لذا يجب علينا :-

فهم طبيعة المخاطر وإدراكها من حيث التصنيف مما يسهل علينا عملية مراجعة الأخطاء الموجودة في بيئة العمل ورصدها وتقييمها واختيار الطريقة المناسبة للسيطرة عليها وحماية العاملين والمنشاة ومعنوياتهم.

يعتبر العامل هو الأساس الذي نصرف للمحافظة عليه ولكنه في كثير من الأحيان يكون هذا العامل هو مصدر الخطر الأساسي وقد يتسبب بكوارث لا تحمد عقباها. (عمر وصفي عقلي – إدارة القوى العاملة – 1969م.)

مخاطر العنصر البشري :-

السن:-

يعتبر عامل السن من العوامل الأساسية الأخرى حيث انه العمل الخطر يجب انه يعتمد علي عمال بأعمار متوسطة حيث انه :

- العامل صغير السن (الحديث) لا يدرك طبيعة المخاطر وقد يلهو بتجربة شئ ما يؤدي لحدوث كارثة كعمل طفل في معدن .

العامل المسن تصبح ردات فعله بطيئة لتجنب الخطر . عبد الحميد عبد الفتاح المغربي – الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات ادارة الموارد البشرية.

الإهمال واللامبالاة:-

العامل المهمل والامبالي يركز اهتمامه علي أشياء أخري غير العمل مما يعرضه للخطر وقد يعرض زملائه للخطر بشكل اكبر ويمكن أن يكون تعرض زملائه للخطر اكبر كون معظم الأعمال مرتبطة ببعضها البعض كمثال لذلك عامل جمع البرادة في الأرض حيث يعمل في عملية قد تؤدي إلي تزحلق زملائه وإصابتهم كأمثلة لذلك: نزع الحواجز الواقية عن الآلات إجراء الياتة أثناء تشغيل الآلة ،وضع الأدوات في غير الأماكن المخصصة. وقد يقف العامل الامبالي في أماكن خطرة كأسفل رافعة أو أرضية غير ثابتة .

وقد يؤدي مزاح احد العمال مع زميله لتعرض زميله للخطر كالدفع بجانب حافة أو آلة . عبد الحميد عبد الفتاح المغربي – الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات ادارة الموارد البشرية.

الحالة الصحية:-

توثر الحالة الصحية السيئة للعامل علي أدائه وكفاءته في تنفيذ العمل مما قد يعرض للمخاطر فبالرشح مثلا لعامل علي اله دواره قد يؤدي لحادث عند العطاس والمريض عندما يحتاج عمله لمجهود فكري كبير أو عضلي يشعره بشكل أسرع من العمال الأصحاء .

الحالة النفسية :-

تلعب الحالة النفسية السيئة للعامل علي تشتيت الذهن وعدم التركيز وبالتالي قد يفقد السيطرة علي أدوات الإنتاج مما يعرضه للمخاطر . الحالة النفسية السيئة يمكن أن تكون قبل قدوم العامل أو من خلال عدم راحة العامل أو نتيجة لتعرضه لضغوط نسبة من صاحب العمل وغبره.

التعب والإجهاد:-

إن إرغام العامل علي العمل المضني والشاق لفترات طويلة تعرضه للتعب والإجهاد مما يؤثر علي أدائه ويعرضه للمخاطر وهذا يستدعي وجود فترات راحة مناسبة خلال فترات العمل . عمر وصفي عقيلي - ص353

عيوب الحواس :-

تعيق العمال علي الآلات الخطرة ممن لدية عيوب خلقية في الحواس أو ممن نقصت بعض حواسه نتيجة العمل يعرضهم لمخاطر هذه الآلات لذا يتوجب علي صاحب العمل اختيار العامل الصحيح جسديا للآلات الخطرة وتعيين العامل ذوي الحواس الضعيفة علي اعمل بسيطة تناسب قدراتهم ومثال لذلك ضعف البصر يؤدي إلي عدم التمييز بشكل جيد مما قد يعرض العامل للإصابة من الأجزاء الدوارة للآلات . ضعف السمع يؤدي إلي عدم التمييز للأصوات غير الطبيعية في الآلة مما لا يمكنه من تدارك العطل قبل استفحاله وتؤدي إلي خطر علي الآلة والعامل . ضعف حاسة الشم يعرض العامل لعدم الشعور بتسرب الغازات وأبخرة المواد الكيميائية. عمر وصفي عقيلي - ص353

التدريب والخبرة:-

نعتبر الخبرة في العمل أساسيات الحماية من المخاطر ويمكن أن تكتسب الخبر من خلال ندوات توعية وحلقات تدريب علي العمل تجري للعمال قبل تسلمهم للعمل ويجب متابعة التدريب العمال السابقين لتحسين مهارات البعض في الاعتماد علي الخبرة منهم لمساهمة ذلك في شكل أساسي في خفض مخاطر العمل تنقسم الأخطار أيضا التي تواجه بيئة العمل النفسية تصنف إلي فئتين :

الفئة الأولي:

تضم الحوادث والإصابات الفسيولوجية التي تتعرض لها العمال الصناعيون خلال ممارستهم لأعمالهم ، كالجروح بأنواعها ، وفقدان احد أطراف الجسم ، والحروق ، وإصابات العين والأذن والوفاة. هذه الحوادث والإصابات يكون مصدرها عادة ظروف العمل المادي المصاحبة للعمل نفسه . عمر وصفي عقيلي - ص353

- وبوجه عام يمكن منع أو إقلال حدوثها بوسائل متعددة أهمها مايلي :-
  - تزويد الأفراد بأدوات واقية كالنظارات والقفازات والقبعات الواقية وألبسة واقية خاصة .
  - تغيير كلي لطبيعة العمل التي تؤدي بها أو تغيير جزيئاته التي تشكل خطورة علي الفرد.
  - وضع أجهزة إنذار في مكان العمل وتزويد الآلات بها.
  - استخدام وسائل ضبط الكترونية ذاتية بحيث تتوقف الآلة من تلقاء نفسها عندما يقع الفرد في خطا عند أدائه للعمل.
  - استخدام وسائل فنية لتخفيض حدة الضجيج في مكان العمل .
  - كمامات الصوت والمواد العازلة .
  - توفير الإضاءة الجيدة، التهوية، الحرارة المناسبين في مكان العمل.
  - مراعاة النظافة والترتيب في مكان العمل. عمر وصفي عقيلي - ص353

- يتضح مما سبق أن عيوب الأدوات ووسائل قد صممت للمساعدة في منع الإقلال من حدوث إصابات العمل والي جزءا لا باس به منها تحتوي فعاليته علي قبول استخدام الفرد لها وعلي سبيل المثال يتوقف عدد إصابات العين والحروق علي استخدام العاملين النظارات والقفازات الواقية.

الفئة الثانية:-

تضم الإمراض المهنية التي يصاب بها الأفراد وتكون ناتجة عن الأعمال التي يمارسونها نفسيا وهذه الإمراض تنقسم إلي قسمين:

أمراض مصاحبة للعمال الصناعيين والعاملين في المتاجر علي اختلاف أنواعها . عمر وصفي عقيلي - ص353

أمراض مصاحبة لأعمال المديرين والوظائف الكتابية .

وأمثلة لذلك نوضح بعض الأمراض المهنية ومسبباتها والفرد المعرض للإصابة:-

- أمراض قلبية وذبحات صدرية وارتفاع ضغط الدم والاكتئاب النفسي والتوتر العصبي ومسبباتها الإرهاق والتعب الذهني والفرد المعرض للإصابة المديرون .
- فقر الدم ومسبباته البنزين والفرد المعرض للإصابة عمال تطوير النفط والبتر وكيماويات ومستخدمو الادبغة علي الاحذية ، عمال الدهان والزيت يعملون بالطلمبات ومراكز توزيع الوقود.

سرطان الغدة والرئيتين والعظام ومسببات الإشعاع والفرد المعرض للإصابة الفنيون والطبيون وعمال مناجم اليورانيوم وعمال في مجال الطاقة الذرية . عمر وصفي عقيلي - ص353

في الحقيقة إن هذه الأمراض المنوه عنها أعلاه هي علي سبيل المثال وليس علي سبيل الحصر ولا يمكن القضاء عليها نهائيا وذلك بسبب أنها ناتجة من طبيعة العمل نفسه. إلا انه يمكن الإقلال منها وتخفيضها باستخدام أجهزة وأدوات واقية كالألبسة الواقية ضدها واستخدام الكمامات وإلزام المديرين بأخذ إجازات للراحة والاستجمام وزيادة عدد فترات الراحة للأعمال الروتينية والمملة. عمر وصفي عقيلي - ص353

ومن الأخطار التي تواجه بيئة العمل النفسية:

- عدم الرضا الوظيفي .
- عدم الاهتمام بيئة العمل النفسية فقد يتعرض الأفراد إلي انخفاض في الروح المعنوية وبالتالي سيترك العمل وتقل الإنتاجية .
- العصبية وتؤدي بيئة العمل النفسية السيئة بإصابة الأفراد العصبية .
- الشرود الذهني .
- عدم الثقة .
- الخمول .
- عدم التوازن النفسي .
- الاكتئاب النفسي .